

# IPOTESI

Ipotesi approvata dalla Commissione trattante nella seduta del 06/10/2023

Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva con DGM n. 143 del 11/12/2023

DIVENUTO DEFINITIVO

## Contratto Collettivo Decentrato Integrativo COMUNE DI SANTI COSMA E DAMIANO



DEFINITIVO

**2023/2025**

# IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023-2025

In data 14-12-23 alle ore ..... presso la residenza municipale del Comune di Santi Cosma e Damiano ha avuto luogo l'incontro tra:

• **la delegazione di parte datoriale così composta:**

Presidente – avv. Franca Sparagna - Segretario comunale	P [ ]	A [ ]
Componente – dott. Walter Gagliardi	P [ ]	A [ ]
Componente – dott.ssa Anna Maria Di Stefano	P [ ]	A [ ]
Componente – geom. Udesto Andreoli	P [ ]	A [ ]

• **la delegazione sindacale così composta:**

OO.SS. Territoriale CGIL FP	P [ ]	A [ ]
OO.SS. Territoriale UIL FPL	P [ ]	A [ ]
OO.SS. Territoriale CISL FP	P [ ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale – Attilio Cavezzano	P [ ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale – Mario Del Giudice	P [ ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale – Giuseppe Gino Di Marco	P [ ]	A [ ]
R.S.U. Aziendale – Carmine Ianniello	P [ ]	A [ ]

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2023-2025.

<p><b>Per la delegazione di parte datoriale:</b></p> <p>Presidente <u>[Signature]</u></p> <p>Componente <u>[Signature]</u></p> <p>Componente <u>[Signature]</u></p> <p>Componente <u>[Signature]</u></p>	<p><b>Per la delegazione sindacale:</b></p> <p><u>CISL FPIATINA</u> <u>[Signature]</u></p> <p>OO.SS. CISL – FP <u>[Signature]</u></p> <p>OO.SS. CGIL – FP <u>[Signature]</u></p> <p>OO.SS. UIL - FPL <u>[Signature]</u></p> <p>R.S.U. Aziendale <u>[Signature]</u></p> <p>R.S.U. Aziendale <u>[Signature]</u></p> <p>R.S.U. Aziendale <u>[Signature]</u></p> <p>R.S.U. Aziendale <u>[Signature]</u></p>
--	---



## **Titolo I**

### **Disposizioni generali**

#### **Art. 1**

##### **Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

1. Il presente contratto si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Esso ha validità dalla data della stipula fino al 31.12.2025.
3. Il presente Contratto Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
4. Le parti ritengono necessaria la contrattazione, con cadenza annuale entro il quadrimestre dell'anno di riferimento, sulle modalità di ripartizione ed utilizzo delle risorse economiche decentrate stabili e variabili da destinare agli istituti contrattuali di natura economica, ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e della performance.

#### **Art. 2**

##### **Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto collettivo integrativo. L'avvenuta stipulazione è portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica presso gli indirizzi mail istituzionali oppure attraverso la consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale ovvero la pubblicazione sul sito istituzionale.
2. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o PEC, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo integrativo.
3. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo integrativo sono presentate almeno sei mesi prima della scadenza del rinnovo dello stesso e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
4. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata di cui all'articolo 4.
5. Le Parti si riservano di riaprire le relazioni sindacali qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali o di legge che riguardino gli istituti contrattuali regolati nel presente contratto.

#### **Art. 3**

##### **Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.**

1. Il presente contratto collettivo integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale, sia sottoscritto:
  - a) per la parte sindacale dalla maggioranza dei componenti della RSU e/o dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. rappresentative firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni Locali;
  - b) dal Presidente e dai componenti della delegazione di parte pubblica;
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo

nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti o di alcune delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCI, nel caso sia stato sottoscritto dalla maggioranza dei componenti RSU e da almeno un rappresentante delle Organizzazioni Sindacali territoriali.

#### **Art. 4**

##### **Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

## **TITOLO II**

### **Il sistema delle relazioni sindacali**

#### **Art. 5**

##### **Relazioni Sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra la parte pubblica e le rappresentanze sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, in modo da contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, nei casi previsti, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e della maggioranza delle RSU, salva diversa necessità ed intesa tra le parti. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione; le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono al termine della riunione o successivamente alla sua sottoscrizione.
3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.
4. Le convocazioni sono predisposte in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e devono essere inviate:
  - A mezzo mail all'indirizzo di posta elettronica istituzionale personale ai componenti della RSU autorizzati a partecipare;
  - A mezzo PEC alle segreterie territoriali provinciali delle OO.SS. firmatarie del vigente contratto nazionale. Le medesime segreterie provinciali possono autorizzare l'invio delle convocazioni con posta elettronica ordinaria agli indirizzi dalle stesse indicati.

## **Art. 6**

### **Norme di comportamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono in alcun modo essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione degli atti.

## **Art. 7**

### **Informazione, confronto e contrattazione**

1. L'informazione, il confronto e la contrattazione collettiva integrativa sono svolte per le materie, nei tempi e modalità previste dagli artt. 4, 5 e 7 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, ed eventuali successive modifiche ed integrazioni.
2. Le parti ritengono necessaria la contrattazione annuale con la convocazione della prima riunione entro il quadrimestre dell'anno di riferimento per i criteri di ripartizione delle risorse del fondo del salario accessorio tra le diverse modalità indicate alla lettera a) dell'art. 7, comma 4 del vigente CCNL delle Funzioni Locali.
3. Ai sensi dell'art. 33 del D.to L.vo n. 165/2001 l'ente attiverà l'informativa sindacale preventiva alle rappresentanze sindacali nel caso in cui siano presenti situazioni di soprannumero o siano rilevate situazioni di eccedenza di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.
4. Sono altresì materia di informazione preventiva i criteri di rotazione del personale inerenti il piano anticorruzione dell'ente, al fine di consentire alle rappresentanze sindacali di avanzare le proprie osservazioni e proposte.
5. Alla luce del comma 2 del presente articolo, le parti concordano che è altresì materia di informazione preventiva, in quanto di diretta ricaduta sulla gestione del rapporto di lavoro, sulla spesa del personale e sul salario accessorio degli appartenenti alla Polizia Locale, la predisposizione degli atti amministrativi relativi alla destinazione dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi degli artt. 142 e 208 del vigente Codice della Strada, finalizzati alla previdenza complementare, ai fini assistenziali, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.
6. Sono altresì materia di contrattazione i criteri per la ripartizione degli incentivi relativi alle funzioni tecniche per ciascuna opera o lavoro, servizio e fornitura, ai sensi dell'art. 113 del Codice degli Appalti (art. 45 Nuovo Codice Appalti).
7. In caso di installazione da parte dell'Amministrazione di sistemi di impianti audiovisivi e di altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, per essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, le parti dovranno incontrarsi in maniera preventiva alla relativa installazione per la sottoscrizione di apposito accordo, ai sensi dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.

**TITOLO III**  
**Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali**

**Art. 8**

**Diritto di assemblea**

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dalle vigenti norme contrattuali quadro e di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai singoli o da tutte le RSU e dalle OO.SS. firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno 72 ore prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza eccezionale per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto almeno 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici, in caso contrario l'assemblea potrà svolgersi regolarmente.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico. Eventuale deroga sarà concordata preventivamente con l'ente.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali idonei messi a disposizione dall'Amministrazione e concordati con le rappresentanze sindacali. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e integrativi vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti dal successivo art. 12.
8. Le ore di assemblea contribuiscono all'eventuale erogazione del buono mensa, nel caso in cui il dipendente ne abbia diritto in base alle disposizioni del presente contratto integrativo.
9. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto secondo la disciplina presente nel vigente CCNL delle Funzioni Locali.

**Art. 9**

**Diritto di affissione**

1. I componenti delle RSU ed i dirigenti sindacali delle OO.SS. firmatarie del vigente contratto collettivo nazionale delle Funzioni Locali, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro. Hanno altresì la possibilità di utilizzo della mail istituzionale o personale per l'invio dei comunicati sindacali al personale dell'ente.
2. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
3. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite pec o a mezzo di posta elettronica ordinaria o presentata a mano al protocollo e successivamente protocollate dall'amministrazione.

## **Art. 10**

### **Diritti e agibilità sindacali**

1. Le RSU e le OO.SS. firmatarie del vigente CCNL delle Funzioni Locali gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dalla vigente contrattazione nazionale.
2. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via pec o e-mail o con comunicazione scritta presentata a mano al protocollo, con congruo anticipo di norma, salvo casi eccezionali, non inferiore a 48 ore, all'amministrazione, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta ed il numero di ore, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.
3. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente e nella valorizzazione attraverso l'istituto delle progressioni, i lavoratori che fruiscono delle agibilità sindacali delle OO.SS. firmatarie o dei componenti della RSU.

## **Art. 11**

### **Regolamentazione del diritto di sciopero**

1. L'indizione di uno sciopero, anche se riguardante solo alcuni uffici o alcune categorie di dipendenti, deve essere preceduta dalla formale indizione dello stato d'agitazione indetto ai sensi dell'art. 7 dell'Accordo Quadro del 19 settembre 2002 ed è notificata all'Organo di governo dell'Amministrazione dalle organizzazioni sindacali promotrici.
2. Espletato l'obbligatorio tentativo di conciliazione, presso la Prefettura competente territorialmente, da effettuarsi entro tre giorni dalla comunicazione senza che le parti siano addivenute ad un accordo e con almeno 10 giorni di preavviso, l'organizzazione sindacale promotrice comunica le modalità dell'astensione dal lavoro indicando la data, l'orario e le sedi di lavoro interessate.
3. Per quanto non espressamente previsto dai successivi articoli si rinvia alle disposizioni di cui alla contrattazione nazionale in materia nonché alla Legge 146/90 così come modificata dalla Legge 83/00, nonché all'Accordo Nazionale Quadro del 19 settembre 2002, pubblicato sulla G.U. 256 del 31/10/2002, in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali.

## **Art. 12**

### **Servizi minimi essenziali**

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte della RSU o delle OO.SS., individua, entro i cinque giorni precedenti la data dello sciopero a cura dei Responsabili dei Settori, i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso, rispettando quanto previsto dalla normativa vigente.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato a cura del Responsabile del Settore Personale alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 3 (tre) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori/Uffici sono individuati:
  - a) Ufficio Trattamento Economico, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge; n. 1 unità dell'Area Funzionari ed EQ;

- b) Ufficio Protezione Civile, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime previste con le stesse unità utilizzate nei turni festivi-notturni, da presidiare con personale in reperibilità;
- c) Ufficio Anagrafe e Stato Civile, limitatamente alle dichiarazioni di nascita o di morte; n. 1 unità dell'Area Istruttori;
- d) Servizio di Polizia Locale, limitatamente allo svolgimento di prestazioni minime riguardanti attività richieste dall'Autorità Giudiziaria, pronto intervento e incidenti stradali; n.1 unità per turno delle Aree Istruttori;
- e) Ufficio Tecnico, per interventi indifferibili n. 1 unità delle Aree Operatori Esperti, Istruttori.

## **TITOLO IV**

### **Forme di partecipazione**

#### **Art. 13**

#### **Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

1. In applicazione dell'art. 57 del D.to L.vo n. 165/2001 l'amministrazione ha istituito con DGC nr. 112 del 23.09.2022 il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D.to L.vo n. 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari-opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. Il comitato informa tempestivamente le OO.SS. firmatarie del vigente CCNL delle Funzioni Locali, la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

## **TITOLO V**

### **Disposizioni diverse**

#### **Art. 14**

#### **Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali. Sono materia di contrattazione le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente saranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità per le condizioni di lavoro disagiato, a rischio e di servizio esterno, anche attraverso la costituzione di osservatori epidemiologici, dando altresì attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché, la tutela della salute nei luoghi di lavoro, comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.to L.vo 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età ed alla provenienza da altri Paesi.
7. In conformità con le normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro vigenti le parti concordano che sarà verificata la corretta fornitura di tutti i dispositivi di protezione individuali necessari ai dipendenti per espletare la loro attività lavorativa, nonché idonei strumenti di autotutela per la Polizia Locale previsti dal Regolamento della Regione Lazio concernente le uniformi, i gradi, i segni distintivi, i veicoli e gli strumenti di autotutela delle Polizie Locali del Lazio del 29 gennaio 2016, n. 1.
8. L'ente verificherà la corretta installazione della segnaletica di emergenza in tutti i luoghi di lavoro.

## **Art. 15**

### **Elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza**

1. Le parti sindacali si impegnano a procedere immediatamente all'individuazione dei Rappresentanti dei Lavoratori sulla Sicurezza all'interno degli eletti della RSU, o all'indizione dell'elezione nel caso in cui non sia stato possibile individuare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza tra gli eletti della RSU. L'amministrazione assicura la massima collaborazione al fine dell'espletamento e della completa partecipazione dei lavoratori all'elezione, nonché assicura agli RLS quanto previsto dal D.to L.vo n. 81/2008.
2. L'Amministrazione si impegna a dare concreta attuazione a quanto previsto dalla Direttiva 24 marzo 2004 del Dipartimento per la Funzione Pubblica relativa alle "misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni", con particolare riguardo a quanto previsto al punto 3 della stessa.

## **Art. 16**

### **Formazione ed aggiornamento professionale**

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le Aree e profili professionali, nel rispetto del Titolo IV Capo V del vigente contratto collettivo nazionale delle Funzioni Locali e successive modifiche ed integrazioni.
2. A tal fine l'Ente destina annualmente almeno l'1% del monte salari relativo al personale destinatario. Le parti concordano sulla necessità di individuare ulteriori risorse considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000 nei limiti ivi previsti.
3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente contratto, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
  - corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto;
  - corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna o della vigente normativa in tema di prevenzione e contrasto alla corruzione, sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale;
  - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
  - favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
  - favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
  - favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.to Lgs 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
  - favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
  - favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro e della qualifica professionale ricoperta.

L'amministrazione assicura ai dipendenti anche dati informatiche per l'aggiornamento normativo e per la Polizia Locale codici e prontuari necessari alla corretta applicazione delle norme sanzionatorie.
5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Nel caso in cui la formazione avvenga fuori dall'orario di servizio al dipendente sarà assicurato lo straordinario a pagamento od a scelta del dipendente a recupero. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.
6. La disciplina di cui ai commi precedenti sarà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione, oggetto di informativa preventiva e di un tavolo di confronto con le rappresentanze sindacali soprattutto in merito ai criteri di partecipazione del personale, che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti, e che saranno oggetto, in sede di organismo paritetico, di attenta verifica per la formulazione di proposte.

## **Art.17**

### **Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti**

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di eventuali esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dalla vigente normativa contrattuale.

## **Art. 18**

### **Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro**

1. L'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni è oggetto di confronto tra le parti, e le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un'adeguata predisposizione dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse e la frammentazione delle competenze degli interventi, anche in relazione agli orari di lavoro.
2. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. La parte pubblica si impegna a predisporre appositi regolamenti disciplinanti la materia.
3. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni. Fa eccezione il servizio di polizia locale, le cui particolari esigenze richiedono un orario continuativo per almeno 6 giorni.
4. I lavoratori hanno diritto a fruire del riposo settimanale, di norma coincidente con la giornata di domenica e del riposo in caso di festivo infrasettimanale. Qualora, per esigenze di servizio, i lavoratori sono chiamati ad erogare la loro prestazione lavorativa in tali giornate ad essi dovrà essere garantito, al massimo entro 15 giorni dalla prestazione e comunque entro il limite del bimestre successivo, l'adeguato riposo compensativo.
5. Nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro, i Responsabili dei settori valutano opportunamente particolari specifiche esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'astensione dai turni pomeridiani e/o serali/notturni, anche per periodi limitati e compatibilmente con le esigenze di servizio.
6. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche. La durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
7. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a dieci minuti, ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
8. Nella definizione dei criteri per l'erogazione dei compensi incentivanti la produttività si terranno adeguatamente in considerazione i dipendenti che prestano servizio con orari disagiati.
9. L'articolazione dell'orario di lavoro degli uffici e dei servizi, può essere soggetta a modificazioni previo confronto con le rappresentanze sindacali.
10. È concessa una flessibilità di 30 minuti in entrata ed in uscita, fatto salvo per quegli uffici che prevedono orari specifici e vincolati e comunque nel rispetto dell'orario di apertura al pubblico. Comunque la flessibilità minima per tali ultime categorie di dipendenti è di 15 minuti, inoltre per coloro che indossano un uniforme o indumenti da lavoro, saranno riconosciuti, ad inizio e fine turno, 15 minuti per indossarli e per svestirli.
11. In relazione a particolari situazioni personali, sociali e familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato

dall'Ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità e paternità di cui al D.lgs. 151/2001 e s.m. e i.;
  - assistano familiari o diversamente abili ai sensi della L. 104/1992 e s.m. e i.;
  - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero ai sensi dell'art. 44 del CCNL 16.11.2022;
  - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asilo nido, scuole materne primarie e secondarie;
  - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
12. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dell'istituto della flessibilità di cui ai commi precedenti, dovrà essere recuperato entro due mesi di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente/responsabile del servizio. Nel caso di impossibilità di recuperare da parte del dipendente il proprio debito orario entro due mesi di maturazione dello stesso, in caso di necessità di soddisfare specifiche oggettive esigenze organizzative dell'ente oppure al sopraggiungere di un impedimento personale, oggettivo ed imprevisto sarà cura del dirigente/responsabile servizio concordare con il dipendente le modalità temporali per garantire il recupero della prestazione dovuta ed evitare ulteriori dilazioni del termine stesso. Pertanto, si ritiene che l'ente possa decidere di concordare con il dipendente modalità di recupero del debito orario anche oltre due mesi a quello di maturazione.
13. Oltre alle pause da garantire al personale che utilizza in maniera continuativa i videoterminali previste dall'art. 175 del Testo Unico sulla Sicurezza (15 minuti ogni 120 minuti), il restante personale, al fine di garantire il recupero psicofisico, potrà allontanarsi, previa autorizzazione del proprio responsabile al fine di non creare disservizio, dal luogo di lavoro per un tempo non superiore a 15 minuti al giorno. Tale assenza, oltre ad essere preventivamente autorizzata dal proprio dirigente/responsabile del servizio, dovrà essere registrata con il sistema di rilevazione in uso nella struttura di appartenenza e dovrà poi essere recuperata con una corrispondente prestazione lavorativa nella medesima giornata lavorativa.
14. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sotto indicate tipologie di orario:
- a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;
  - b) turnazioni: consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. 16 del presente contratto;
  - c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto.

## **Art 19**

### **Orario Multiperiodale**

1. Per quanto concerne il regime di lavoro multiperiodale, la programmazione plurisettemanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29 co. 4 lett c del CCNL 2019/2021, con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, è riconosciuta come attivabile in relazione a prevedibili esigenze dei Settori:
- Polizia locale;
  - Amministrativi;
  - Cimiteriali;
- anche in relazione alla variazione di intensità dell'attività lavorativa. L'elencazione è esemplificativa, potendo essere variata su indirizzo della Giunta Comunale previa informativa sindacale.
2. Le parti al momento della sottoscrizione del presente accordo non ritengono sussistenti esigenze particolari tali da dover comportare il superamento del periodo di 13 settimane.
3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario, oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

## **Art. 20**

### **Lavoro straordinario**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.
2. Annualmente l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo dell'anno precedente.
3. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario può provvedere alla suddivisione del budget disponibile ed all'attribuzione delle risorse ad ogni Settore/servizio, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del Settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa. È comunque consentito, previa richiesta del dipendente, ed in via eccezionale anche su disposizione del responsabile, autorizzare effettuazione di straordinario a recupero. Il recupero dovrà avvenire, in via perentoria, entro il mese successivo. Sono fatte salve le maggiorazioni spettanti per il lavoro straordinario effettuato nei giorni di riposo settimanale e festivo.
5. Nei casi di straordinario prestato in regime di reperibilità si dà atto che l'autorizzazione risulta, di fatto, formalizzata al momento dell'inserimento del dipendente nella programmazione dei turni di reperibilità mensili, per il tempo strettamente necessario e secondo le indicazioni che sono dettate dal responsabile. Nel caso di straordinari dovuti ad atti dello stato civile effettuato dal personale nelle giornate in reperibilità è stabilita la possibilità di effettuare straordinario per il tempo strettamente necessario alla completa istruttoria della pratica, e comunque in ogni caso per non più di due ore diurne. La liquidazione dello straordinario va effettuata mensilmente con riferimento alle attività svolte nel mese precedente, previa richiesta del dipendente che riporti anche gli estremi dell'autorizzazione ed i riferimenti agli atti relativi.
6. Il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente.
7. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandoli alla produttività.
8. Attesa la scarsa consistenza del Fondo del lavoro straordinario, le parti convengono che dovrà essere effettuato un utilizzo del Fondo del lavoro straordinario che sia davvero rispondente alle reali esigenze con adeguata programmazione e rendicontazione. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.). Le parti prendono atto che come previsto da Corte dei Conti sezione Autonomie 5QMIG /2019 i proventi del codice della strada non possono incrementare il Fondo lavoro straordinario.
9. Si conferma il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario (massimo dieci ore giornaliere).
10. Per quanto non previsto si rinvia all'art. 32 CCNL 16.11.2022.

## **Art. 21**

### **Ferie e Permessi**

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruitive, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

2. L'Ente, verificate le richieste dei dipendenti e tenuto conto di un criterio di effettiva rotazione ove necessario, entro il 15 maggio di ogni anno pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nelle seguenti modalità:
  - Il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre ovvero entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione;
  - Almeno la metà delle ferie correnti spettanti sono concesse assecondando le richieste dei dipendenti, sempre che ciò sia compatibile con le esigenze dell'Ente di assicurare la continuità dei servizi, in particolare di quelli al pubblico;
  - I dipendenti appartenenti ad uno stesso servizio provvederanno a richiedere le ferie in modo alternato, secondo principi di buon senso e nel rispetto del presente accordo al fine di renderle compatibili con le esigenze di servizio dell'Ente. Ove tuttavia le richieste di ferie di dipendenti appartenenti ad uno stesso servizio coincidono temporalmente, il relativo responsabile, sentiti entrambi i dipendenti, nel rispetto del principio di buon senso e dei principi di cui al presente accordo, provvederà a respingere le stesse richieste e ad assegnarle d'ufficio;
  - In caso di indifferibili esigenze di servizio, certificate, che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo;
  - In caso di motivate esigenze di carattere personale, certificate, e compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di spettanza.
3. Nei casi di elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale o dell'arco temporale su cui è calcolato il limite delle ore 48 settimanali medie, il personale interessato potrà fruire delle ferie maturate entro il primo semestre dell'anno successivo.
4. Per quanto riguarda i permessi brevi, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal Responsabile del Settore.
5. La formulazione dell'articolo 41 del CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022 in materia di permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari, non prevede più la necessità per il dipendente di documentare i motivi e le ragioni per le quali viene richiesto il permesso, senza necessità si specifica documentazione e/o giustificazione. Il diniego deve essere comunque motivato e formalizzato.
6. I permessi per particolari motivi personali e familiari possono essere cumulati nella stessa giornata con altra tipologia di permesso orario, che configuri un diritto soggettivo del dipendente, non limitato da alcuna variazione di compatibilità con le esigenze di servizio.
7. I permessi brevi devono essere recuperati dal dipendente entro i due mesi successivi.

## **Art. 22**

### **Buoni mensa**

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006, nonché di quanto previsto dall'articolo 20 (orario di lavoro flessibile).
2. La durata della pausa sarà al massimo di due ore.
3. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere autorizzata, purché compatibile con l'organizzazione dell'Ente, per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
  - personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
  - personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
  - personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;

- personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.
  5. A seguito di istanza del lavoratore per evento eccezionale può essere autorizzata una pausa non inferiore ai 10 minuti anche prima del raggiungimento delle 6 ore consecutive di lavoro. In quel caso la pausa di cui al comma 1 può essere goduta al termine del turno di lavoro purché essa intervenga prima di ulteriori 6 ore.
  6. Nei soli giorni di rientro settimanale, ovvero in caso di prestazione lavorativa (straordinario o progetto ecc.) regolarmente autorizzata, il dipendente ha diritto ad un buono pasto, a condizione che:
    - la pausa sia di almeno 30 minuti e non più di 2 ore;
    - la prestazione lavorativa dopo la pausa sia almeno di 1,5 ore.

Il buono pasto è erogato anche nei casi in cui la prestazione lavorativa si protrae almeno fino a sette ore e mezza, anche senza stacco, nel presupposto che in tal caso la pausa pranzo coincide con la fine del turno di lavoro.

L'importo dei buoni pasto è pari ad € 7,00 ed è erogata in modalità elettronica ai sensi L. 190/2014 e D 122/2017.

7. Le prestazioni che, normalmente, danno diritto al buono pasto sono quelle svolte al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane con pausa non inferiore a trenta minuti e non superiore a due ore. Sono ammesse deroghe, oltre quanto già riportato nei precedenti commi, per il personale di polizia locale che opera in turno e limitatamente al personale che non può interrompere la propria prestazione per ragioni imprevedute di interesse pubblico, purché la prestazione lavorativa iniziata la mattina si protrae per almeno 7 ore e 30 minuti. Tali situazioni vanno tempestivamente (entro il giorno lavorativo successivo) comunicate al servizio paghe e documentate, pena la perdita del diritto al buono pasto.

## **TITOLO VI**

### **Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate**

#### **Art 23**

##### **Premessa**

1. Il presente contratto reca la disciplina degli istituti economici da applicare al personale dipendente, a valere sulle risorse integrative annualmente disponibili, ai sensi di legge e del CCNL delle Funzioni Locali, per le politiche di indennizzo e incentivazione delle risorse umane, nell'ottica del miglioramento della produttività e della resa delle funzioni e dei servizi.
2. La disciplina di cui al comma 1, in attuazione delle norme di legge e del CCNL di comparto vigente, persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi, in linea con la programmazione dell'Ente e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del consolidamento e miglioramento degli standard erogativi dei servizi e della cura dei livelli di produttività attesa, nel rispetto del principio di valorizzazione delle professionalità e del merito.
3. È costantemente favorito il concorso di tutti i dipendenti al perseguimento degli obiettivi di cui al comma 2, mediante l'applicazione di adeguati e diffusi strumenti di valorizzazione dell'impegno e del merito, nonché di misurazione degli apporti.
4. I processi di innovazione processuale e tecnologica delle funzioni e dei servizi sono periodicamente sostenuti da adeguati programmi di formazione, da strutturare, ai sensi della vigente normativa di legge contrattuale e nel rispetto dei moduli di relazione sindacale,

nell'ottica pluriennale del costante aggiornamento, della crescita e della valorizzazione delle risorse umane.

5. L'Amministrazione stanziava annualmente, con propri provvedimenti, le risorse economiche decentrate, ai sensi di legge e di CCNL nel tempo in vigore, costituendo il relativo fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.
6. Le parti convengono che la ripartizione delle costituite risorse sia distribuito tra i dipendenti secondo le modalità ed i criteri indicati nei successivi articoli.

#### **Art. 24**

##### **Risorse aggiuntive derivanti da "Piani triennali di razionalizzazione della spesa"**

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 del D. L. 98/2011, convertito in Legge n. 111/2011, ai commi 4 e 5, le risorse decentrate di parte variabile possono trovare incremento, annualmente, anche mediante l'impiego di quota-parte delle economie di gestione derivanti dalla realizzazione programmata di progetti di razionalizzazione dei processi, che producano effetti di riduzione strutturale e ottimizzazione dei costi.
2. A tal fine le parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di marzo di ogni anno per la verifica della fattibilità di prevedere progetti di razionalizzazione dei processi.
3. I progetti di cui al comma 1, comprensivi della stima dei risparmi conseguibili e della quota parte degli stessi destinabile alle finalità di incentivazione del personale dipendente, devono trovare formulazione entro tempi e secondo criteri adeguati a garantirne l'analisi e la discussione, per i conseguenti riflessi sulle politiche annuali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili, nell'ambito del confronto e della contrattazione annuale.
4. Sulla scorta delle risultanze delle attività svolte dalle strutture e dagli organismi deputati alle funzioni di controllo interno e di gestione, potranno essere erogati premi a consuntivo, nel rispetto delle clausole a tal fine negoziate tra le parti a livello di contrattazione decentrata annuale per la destinazione delle risorse disponibili.

#### **Art. 25**

##### **Incremento del fondo**

1. Per l'anno 2023 la parte variabile del fondo del salario accessorio sarà incrementata una tantum di un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018, relativo alla competenza degli anni 2021 e 2022, tali risorse non sono soggette ai limiti del fondo del salario accessorio. Mentre la quota relativa al 2023 andrà ad incrementare stabilmente la parte stabile del fondo del salario accessorio. L'importo annuo deve essere computato per intero, anche in riferimento al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. Anche tali risorse non sono soggette ai limiti del fondo del salario accessorio.
2. Al fine di neutralizzare l'effetto degli incrementi stipendiali sui valori delle progressioni economiche che gravano sul fondo del salario accessorio in parte stabile, la stessa è incrementata di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 del vigente CCNL delle Funzioni Locali riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi riconosciuti alle posizioni iniziali. Tale incremento andrà imputato a regime sulla parte stabile del Fondo 2023 con riferimento al personale in servizio al 1° gennaio 2021.
3. L'art. 79 comma 1 bis del vigente CCNL delle Funzioni Locali prevede che la parte stabile del Fondo 2023 debba essere incrementata con la quota di risorse, già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tali risorse vanno conteggiate moltiplicando tali differenze per le rispettive unità di personale D3 giuridico e B3 giuridico in servizio alla data del 1° aprile 2023, tenendo conto della percentuale di del tempo parziale. Tali risorse non sono soggette ai limiti del fondo del salario accessorio.
4. Verificata la relativa capacità di spesa nel bilancio dell'ente ed i vincoli della spesa pubblica, le parti confermano l'integrazione, della componente variabile di cui al comma 2 dell'art. 79 del CCNL delle Funzioni Locali del 16 novembre 2022, per l'importo massimo corrispondente

all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997. Tali risorse sono soggette ai limiti del fondo.

5. Inoltre, le parti confermano l'integrazione delle risorse dell'art. 79 comma 2 lett. c) e quelle di cui all'art. 17 comma 6 del CCNL delle Funzioni Locali del 16 novembre 2022 dello 0,2 % del monte salari del 2018, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1 comma 604 della L. n. 234/2021, ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021, prendendo in considerazione il fondo delle risorse decentrate nella sua interezza (parte stabile e parte variabile) senza depurarlo da eventuali compensi per specifiche disposizioni di legge. Tali risorse non sono soggette ai limiti del fondo del salario accessorio.
6. (Per gli Enti con progetti del PNRR) Al fine di garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa in considerazione dei rilevanti impegni derivanti dall'attuazione dei progetti del PNRR e degli adempimenti connessi, per gli anni dal 2023 al 2026, nel caso in cui l'ente rispetti alcuni requisiti di seguito indicati, le parti concordano di incrementare, oltre il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, l'ammontare della componente variabile del fondo per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, in misura del 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016. Sarà possibile procedere a tale incremento nel caso in cui saranno soddisfatti i requisiti previsti all'art. 8 comma 4 del Decreto Legge n. 13/2023, ovvero:
  - a. nell'anno precedente a quello di riferimento, rispetto dell'equilibrio di bilancio di cui all'articolo 1, comma 821, della legge 30 dicembre 2018, n. 145;
  - b. nell'anno precedente a quello di riferimento, rispetto dei parametri del debito commerciale residuo e dell'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti di cui all'articolo 1, commi 859 e 869 della legge 30 dicembre 2018, n. 145;
  - c. incidenza del salario accessorio ed incentivante rispetto al totale della spesa del personale di cui al punto 4.2 del piano degli indicatori e dei risultati di bilancio adottato ai sensi dell'articolo 228, comma 5, del decreto legislativo n. 267 del 2000, dell'ultimo rendiconto approvato, non superiore all'8 per cento;
  - d. approvazione, da parte del consiglio comunale, del rendiconto dell'anno precedente a quello di riferimento nei termini previsti dalla normativa vigente.
7. L'incremento del fondo di parte variabile potrà avvenire anche con risparmi di parte stabile dei fondi di salario accessorio degli esercizi finanziari precedenti nonché con i risparmi del lavoro straordinario.
8. In caso di riduzione o in presenza di economie delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle EQ in un esercizio finanziario, si avrà un corrispondente ampliamento una tantum delle risorse variabili del Fondo delle risorse decentrate per lo stesso esercizio finanziario.
9. Nei limiti e secondo le modalità consentite dalla legge, l'amministrazione si impegna a promuovere ogni utile iniziativa per l'incremento delle risorse destinate a sostenere la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi. In tal senso sarà valutata, tra l'altro, la possibilità di accedere a contratti di sponsorizzazione, a proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997, contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali e forme di cofinanziamento delle attività dell'Ente attraverso Fondi Nazionali e Comunitari all'uopo messi a disposizione dai competenti organi comunitari, nazionali ovvero regionali o provinciali.

## **Art. 26**

### **Risorse previste da specifiche disposizioni di legge**

1. Assumono rilievo nelle definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti che non sono soggetti alle limitazioni del fondo del salario accessorio:
  - gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, Legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D.to L.vo 15.12.1997, n. 446);

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione recupero evasione IMU e TARI (art.1, comma 1091 L. n. 145/2018);
- incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.to L.vo n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma (Deliberazione Corte dei Conti n. 6/2018 della Sezione Autonomie);
- incentivi destinati agli Avvocati dipendenti del comparto e quelli per sentenze favorevoli (Deliberazioni della Corte dei Conti Piemonte n. 20/2018 e Campania n. 200/2016 e n. 235/2017);
- proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi degli artt. 142 e 208 Codice della Strada per la quota di proventi contravvenzionali (accertati ed incassati nello stesso esercizio finanziario) eccedente le riscossioni del precedente esercizio finanziario, da utilizzare per premiare la maggiore produttività di specifiche unità di personale incaricate di svolgere servizi suppletivi di controllo funzionali al programmato potenziamento della sicurezza urbana e stradale, non da includere nelle limitazioni di spesa previste dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 (Parere N. 5/SEZAUT/2019/QMIG Corte dei Conti, Sez. Autonomie del 9 aprile 2019 e Deliberazione Corte dei Conti Marche n. 3/2020);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati (art. 32, comma 40 del D. L. 269/2003);
- compensi per le attività di rilevazione svolte per conto dell'ISTAT;
- compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D. L. n. 437 del 1996, convertito nella Legge n. 556/1996, spese del giudizio per contenziosi dinanzi al giudice tributario.
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003;
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997;
- piani di razionalizzazione della spesa (Deliberazione Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 34/2016);
- progetti interamente finanziati dall'ANCI;
- progetti interamente finanziati dall'INPS;
- progetto per la celebrazione dei matrimoni fuori la sede comunale (Deliberazione Corte dei Conti Veneto n. 322 del 7 novembre 2019);
- tutte le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge.

## Art. 27

### Partecipazione alle risorse del fondo e riduzione del premio performance

1. Le parti, pur consapevoli delle pari opportunità di tutto il personale dipendente di attingere alle risorse del fondo per le risorse decentrate, prendono atto che è possibile che minima parte del personale possa essere beneficiaria di una maggiore quota di risorse. Al fine di compensare tale possibile squilibrio nella utilizzazione delle risorse decentrate le parti concordano di fissare uno sbarramento per la partecipazione al premio di performance, fermo restando le relative valutazioni conseguite. Si stabilisce pertanto che i dipendenti che percepiscono oltre € 2.000,00 dalle risorse del fondo a qualsiasi titolo (per altre progettualità o altri istituti finanziati con risorse a valere sul fondo – escluso pertanto lo straordinario elettorale) parteciperanno al premio di performance con l'applicazione delle seguenti riduzioni:

Risorse percepite a carico del fondo	Riduzione quota compenso performance organizzativa ed individuale
Fino ad € 2.000,00	Nessuna riduzione
da € 2.001,00 a € 3.000,00	Riduzione del 25%, in misura proporzionale;
da € 3.001 ad € 4.000,00	Riduzione del 50%, in misura proporzionale;
da € 4.000,00 ad € 5.000,00	Riduzione del 75%, in misura proporzionale;
oltre € 5.000,00	L'indennità di performance non viene erogata.

## Art. 28

### Indennità condizioni di lavoro (art 84 bis CCNL 16.11.2022)

1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.

2. **Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:**

- a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli. L'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- c) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

A specificazione di quanto previsto si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento; è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le Aree professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, previa informativa alla RSU ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL, avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, mensilmente oppure annualmente.

3. **Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:**

- a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico;

A specificazione di quanto previsto si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le Aree professionali di appartenenza. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, previa informativa alla RSU ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

4. **Si individuano i fattori implicanti maneggio valori come segue:**

- a) ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del dirigente/responsabile del servizio.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, previa informativa alla RSU ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

5. L'indennità di cui al presente articolo sarà commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00. In merito si stabilisce che:
- a) La misura delle indennità di cui al precedente comma 1, lettere a) disagio viene stabilita in € 8,00 per il personale che svolge orario spezzato dalle ore 7.00 alle ore 16;30, in € 4.00 per personale che svolge orario spezzato dalle ore 7.00 alle ore 13:00. Tale misura ed i presupposti per l'erogazione possono essere oggetto di variazione in sede di contrattazione economica anno per anno, ove ne ricorrano i presupposti;
- b) L'indennità di rischio cui al precedente comma 1, lettere b) sarà stabilita annualmente in sede di contrattazione decentrata, alla luce dei casi concreti rappresentati da ciascun responsabile di settore relativamente al personale alle dipendenze, anche al fine di poter eventualmente graduare la misura dell'indennità in funzione dei fattori e dell'intensità degli stessi per i diversi casi;
- c) La misura dell'indennità di cui al precedente comma 1, lettera c) (personale con funzioni di agente contabile), è fissata in funzione della media mensile dei valori di cassa maneggiati come di seguito:
- media mensile inferiore ad € 2.500,00: € 2,50/giorno;
  - media mensile compresa tra € 2.501,00 ed € 5.000,00: € 3,00/giorno;
  - media mensile superiore ad € 5.000,00: € 3,50/giorno;
6. Qualora al personale competa più di una indennità di quelle di cui al precedente comma 1, si attribuirà la misura intera della indennità più elevata, aumentata del 50% delle altre spettanti. In ogni caso l'indennità finale non potrà superare la misura massima di € 15,00.

## **Art. 29**

### **Indennità di turnazione (art 30 CCNL 16.11.2022)**

1. L'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
  - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
  - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
  - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

- d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
  - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
  5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
    - a. turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. C) del C.C.N.L. del 9.5.2006;
    - b. turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. C) del C.C.N.L. del 9.5.2006;
    - c. turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. C) del C.C.N.L. del 9.5.2006.
  6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
  7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79.
  8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino. In relazione all'art. 30 co. 5 lett. d e 7 co. 4 lett ac del CCNL 2022 le parti concordano sulla facoltà di riservare ai soli lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in giornata festiva infrasettimanale di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. Resta inteso che anche nel caso di fruizione del riposo compensativo è computato figurativamente l'onere della predetta indennità di turno a carico del Fondo.

### **Art. 30**

#### **Indennità di reperibilità**

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 79. Tale importo è raddoppiato € 20.65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. Il dipendente chiamato a rientrare per le suddette ragioni, di norma, deve raggiungere il luogo dell'intervento assegnato in tempi compatibili con l'emergenza, comunque non superiori a 30 minuti. Dal momento della chiamata il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti e la relativa autorizzazione, con attestazione della durata e delle motivazioni dell'intervento, deve essere regolarizzata immediatamente, ovvero, in caso di impossibilità, entro tre giorni lavorativi successivi alla chiamata. Alla liquidazione del compenso si procede a consuntivo, mensilmente, dopo la valutazione delle prestazioni lavorative del personale interessato e il compenso spetta solamente al personale che risulti in servizio effettivo.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti, anche su base volontaria.
4. Il dipendente può essere chiamato durante il servizio di reperibilità per i casi previsti dal servizio, per i quali è richiesto un intervento urgente ed imprevisto che richieda la messa in sicurezza dei luoghi o l'eliminazione di un pericolo per il cittadino. Il dipendente in reperibilità non può essere chiamato per attività ordinarie, o di supplenza del personale in caso di assenza.
5. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in

proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 38-bis, del C.C.N.L. del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al c. 1.
7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del C.C.N.L. del 14.9.2000.
8. Il servizio è gestito dal responsabile della Posizione Organizzativa, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione e garantendo prioritariamente la volontarietà.
9. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità di reperibilità non è corrisposta.
10. A sostegno della capillarità e dell'effettività di svolgimento delle funzioni fondamentali che devono essere garantite in ogni momento, anche al di là della durata prevista dell'orario di servizio degli uffici, sono attivati turni di reperibilità per le attività e i servizi a più alto grado di possibile emergenza e imprevedibilità d'intervento, secondo principi di effettività ed adeguato beneficio.
11. I Servizi di pronto intervento sono individuate mediante appositi atti dell'Amministrazione, in funzione degli obiettivi di cui al comma 1. I Responsabili dei settori competenti individuano il personale di pronta reperibilità, secondo la disciplina che l'ente adotterà, costituendole con il personale che, in relazione alle relative mansioni d'inquadramento e agli ambiti funzionali di appartenenza, assicuri effettività ed efficacia d'intervento, previa informativa alle rappresentanze sindacali e garantendo prioritariamente la volontarietà e, nel caso di adesioni superiori alle necessità, la rotazione del personale.
12. L'indennità di reperibilità viene erogata nei termini, anche economici, previsti e disciplinati dal vigente CCNL delle Funzioni Locali e dall'art. 24 del CCNL del 21 maggio 2018.
13. A tal fine la reperibilità è attivabile per i seguenti servizi:
  - stato civile - anagrafe;
  - cimitero;
  - servizio manutenzione.

### **Art. 31**

#### **Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16.11.2022)**

1. È prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3000.00 annui lordi elevabili a 4000.00 annui lordi per il personale inquadrato nell'area Funzionari ed EQ che non risulti incaricato di EQ, con relativi oneri a carico del Fondo, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che richiedano una maggiore responsabilità eventualmente collegata anche a specifici progetti. Gli incarichi di cui al presente articolo sono intesi quali ruoli di referenza procedimentale e di elaborazione dei processi, posti a diretto supporto delle istruttorie e delle progettualità di competenza dirigenziale e, ove utile o necessario, dell'EQ. In ogni caso, l'assetto dei ruoli di area direttiva è assicurato in stretta rispondenza alle esigenze di riordino delle funzioni direttive delle strutture, delle attività e dei servizi.
2. Si configurano incentivabili le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti responsabili dei settori in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, il funzionigramma dell'ente, l'organigramma degli uffici e dei

servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, prevedendo altresì, ove possibile, adeguata rotazione degli incarichi al personale avente gli stessi profili e qualifiche professionali, anche in ossequio con la vigente normativa in tema di prevenzione e contrasto alla corruzione.

3. L'individuazione degli incaricati avviene, a tutela della qualità delle risposte e delle attese dell'utenza, privilegiando criteri di esperienza e di merito professionale in relazione ai processi produttivi ed ai modelli di organizzazione del lavoro caratterizzanti le diverse aree funzionali dell'Ente. Il conferimento degli incarichi attribuiti al personale delle Aree Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, è disposto con atto formale del dirigente/responsabile del settore, da adottarsi in forma scritta.
4. A specificazione di quanto previsto ai precedenti commi si stabilisce che le indennità di cui al presente articolo siano, di norma, erogate mensilmente, previo incarico formalmente conferito nelle modalità sopra indicate. L'indennità è normalmente erogata mensilmente relativamente al mese precedente. L'indennità potrà anche essere erogata con periodicità diversa, sempre in misura proporzionale ai mesi di effettivo servizio prestato. Ai fini del diritto a percepire l'indennità si conviene che è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 12 giorni effettivi.
5. Ai fini dell'eventuale erogazione dell'indennità di responsabilità specifica si stabiliscono i presupposti e criteri di quantificazione, distinti per Area di inquadramento, di cui alle tabelle di seguito riportate. La misura dell'indennità, nell'ambito dei criteri di seguito fissati, è determinata annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa, anche in funzione dell'intensità, della responsabilità relativa che ne deriva e del numero delle attività presupposte svolte.

**Area Operatori esperti**

<b>Descrizione della specifica responsabilità</b>		<b>Compenso attribuibile</b>
<b>Responsabilità specifiche legate ai compiti elencati a titolo esemplificativo e non esaustivo dall'art. 84 CCNL 16.11.2022</b>		<b>Da un minimo di € 300 ad un max di € 700.00</b>
1	specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;	
2	specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);	
3	specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;	
4	specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;	
5	specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;	
6	specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;	
7	specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;	
8	specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici front-office e per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;	
9	specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;	
10	specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;	
11	specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;	
12	specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;	
13	specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.	

## Area Istruttori

<b>Descrizione della specifica responsabilità</b>		<b>Compenso attribuibile</b>
<b>Responsabilità specifiche legate ai compiti elencati a titolo esemplificativo e non esaustivo dall'art. 84 CCNL 16.11.2022</b>		<b>Da un minimo di € 350 ad un max di € 900.00</b>
1	specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;	
2	specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);	
3	specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;	
4	specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;	
5	specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;	
6	specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;	
7	specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;	
8	specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici front-office e per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;	
9	specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;	
10	specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;	
11	specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;	
12	specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;	
13	specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.	

## Area Funzionari EQ

<b>Descrizione della specifica responsabilità</b>		<b>Compenso attribuibile</b>
<b>Responsabilità specifiche legate ai compiti elencati a titolo esemplificativo e non esaustivo dall'art. 84 CCNL 16.11.2022</b>		<b>Da un minimo di € 400 ad un max di € 1.000,00</b>
1	specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;	
2	specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);	
3	specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;	
4	specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;	
5	specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;	
6	specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;	
7	specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;	
8	specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici front-office e per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;	
9	specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;	
10	specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;	
11	specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;	
12	specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;	
13	specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.	

## **Art. 32**

### **Incentivi Messi Notificatori**

1. Ai messi notificatori è corrisposta una quota parte, pari massimo al 50%, del rimborso delle spese di notifica introitate dall'Ente per gli atti notificati a richiesta di altre amministrazioni, compresi gli oneri riflessi ed IRAP;
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati per conto di altre amministrazioni e per i quali sono state introitate le relative spese di notifica, su segnalazione e quantificazione del responsabile di servizio.

## **Art. 33**

### **Pulizia e manutenzione dispositivi di protezione individuale e del vestiario della Polizia Locale**

1. Per il personale che è obbligato ad indossare dispositivi protezione individuali, uniformi o abito da lavoro è disposto, con specifico regolamento da parte dell'amministrazione, la fornitura periodica della massa vestiaria o parte di essa e degli equipaggiamenti connessi alle funzioni svolte. Unitamente vengono disciplinate le modalità per la manutenzione degli stessi previo approvazione di capitolati e messa a gara per la gestione delle attività di consegna e ritiro periodico del materiale.
2. L'Amministrazione assicura la manutenzione e la pulizia dei dispositivi di protezione individuali del personale e dei capi di vestiario costituenti la divisa ed i relativi accessori degli appartenenti alla Polizia Locale, come previsto dal Regolamento della Regione Lazio concernente le uniformi, i gradi, i segni distintivi, i veicoli e gli strumenti di autotutela delle Polizie Locali del Lazio del 29 gennaio 2016, n. 1.

## **Art. 34**

### **Incarichi di Elevata Qualificazione – Principi generali**

1. L'Amministrazione istituisce e attiva, come da vigente regolamento che disciplina i criteri di conferimento e di revoca degli incarichi, che sarà adeguato, previo confronto con le rappresentanze sindacali, alle nuove norme del CCNL 16/11/2022, compatibilmente con le risorse disponibili, incarichi di Elevata Qualificazione, ai sensi delle vigenti disposizioni del CCNL delle Funzioni Locali, intese quali ruoli di articolazione direttiva delle funzioni e delle linee di produzione, sia finali che di supporto professionale e di *staff*, secondo il funzionigramma e l'organigramma dell'ente, i canoni di professionalità e specializzazione, nonché di rilevante ed essenziale forte orientamento ai risultati. Le stesse sono allocate, prioritariamente, negli ambiti organizzativi che richiedono tempestività decisionale e di intervento, nelle articolazioni funzionali poste a presidio di rilevanti *output* erogativi di servizio, ovvero di peculiari funzioni di progetto, anche legate ad esigenze programmatiche, nonché di controllo e supporto agli organi. Dovrà altresì essere garantita, ove possibile, adeguata rotazione degli incarichi al personale avente gli stessi profili e qualifiche professionali, anche in ossequio con la vigente normativa in tema di prevenzione e contrasto alla corruzione.
2. Nell'ambito delle aree funzionali dell'Amministrazione, sono previsti specifici incarichi di Elevata Qualificazione in coerenza e per le finalità rappresentate nei relativi atti di organizzazione. L'attivazione degli stessi risponde alla necessità di disporre di referenti in possesso di facoltà di coordinamento, caratterizzate da un grado di responsabilità operativa e con elevata responsabilità e con autonomia decisionale che, nell'ambito della delega ricevuta, assicurino il conseguimento di rilevanti aree di risultato, ovvero l'attuazione degli obiettivi di prossimità del servizio all'utenza e la relativa tempestività e speditezza di risposta.
3. I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi dell'EQ, nonché per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità, sono materia di confronto con le rappresentanze sindacali.
4. La retribuzione accessoria degli incaricati di EQ è composta dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato, che le parti indicano in una percentuale non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.

5. La retribuzione di posizione è erogata mensilmente e proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico formalmente conferito, mentre la retribuzione di risultato è erogata annualmente, previa misurazione e valutazione a consuntivo dei risultati attesi, in applicazione del sistema integrato di valutazione del personale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo relativo alla valutazione.
6. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del C.C.N.L. 21.05.2018 (incentivo art. 113 D. Lgs. 50/2016 (art 45 Nuovo Codice Appalti), compensi incentivanti connessi al condono edilizio ex L. 326/2003 e art. 6 CCNL 9.05.2006, compensi incentivanti attività di recupero evasione dei tributi locali ai sensi art. 3 c. 57 L. 662/96 e art. 59 c. 1 lett. p) D. lgs. 446/1997, compensi professionali avvocati, e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo C.C.N.L., concordano che la retribuzione di risultato subisce le seguenti riduzioni:

<b>Risorse percepite per altri istituti</b>	<b>Riduzione della Retribuzione di risultato</b>
Fino ad € 2.000,00	Nessuna riduzione
da € 2.001,00 a € 3.000,00	Riduzione del 25%, in misura proporzionale;
da € 3.001 ad € 4.000,00	Riduzione del 50%, in misura proporzionale;
da € 4.000,00 ad € 5.000,00	Riduzione del 75%, in misura proporzionale;
oltre € 5.000,00	L'indennità di performance non viene erogata.

7. Ai fini dell'applicazione della riduzione di cui al comma precedente si fa riferimento ai compensi erogati nell'anno di riferimento.
8. Gli incentivi di cui all'art. 113 del D. Lgs. 50/2016 (art. 45 Nuovo Codice Appalti), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dal dipendente (art. 45 D. Lgs. 36/2023).
9. Gli incentivi di cui all'art. 1 co. 1091 della L. 145/2018 (incentivi settore Entrate) complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 15% del trattamento tabellare annuo lordo individuale.

#### **Art. 35 (art. 14 CCNL 16.11.2022)**

##### **Progressioni economiche all'interno delle Aree – Principi generali**

1. Per ciascuna Area il passaggio da una fascia economica a quella immediatamente superiore, avverrà per una quota percentuale del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel limite delle risorse disponibili nel fondo, stanziato a tale scopo.
2. La procedura selettiva per l'attribuzione delle Progressioni Economiche all'interno delle Aree, per ciascuna Area, sarà attivata dall'ente previa contrattazione con le rappresentanze sindacali al fine di destinare le risorse disponibili in parte stabile del fondo del salario accessorio.
3. La procedura selettiva terminerà con la formulazione di una graduatoria e la relativa attribuzione dei punteggi per ciascun dipendente.
4. Si rinvia per la disciplina specifica dell'istituto ad apposito Regolamento.

#### **Art. 36 (art. 15 CCNL 16.11.2022)**

##### **Progressione verticale – Principi generali**

1. Le parti concordano nel dare la massima valorizzazione, in base alla normativa vigente sia ordinaria che in deroga, come prevista dal vigente CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2022, all'istituto delle progressioni verticali al fine di dare il giusto riconoscimento all'esperienza acquisita al personale in servizio presso l'ente.
2. A tal fine l'Amministrazione, in applicazione dell'art. 52 comma 1-bis, penultimo periodo, del D.to L.vo n. 165/2001 e dell'art. 1 comma 612 della L. n. 234/2021 decide di stanziare lo 0,55 del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL delle

- Funzioni Locali del 16 novembre 2022, per effettuare, entro il termine del 31 dicembre 2025, procedure valutative per la progressione tra le aree a cui sono ammessi a partecipare i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella tabella C di Corrispondenza del vigente CCNL delle Funzioni Locali.
3. Le parti concordano di concludere entro il 31 dicembre 2023 il confronto sui criteri per la progressione verticale di cui all'art. 13 comma 6 del vigente CCNL delle Funzioni Locali da effettuarsi tramite procedura comparativa basata:
    - sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
    - sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
    - sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
    - sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.
  4. Le parti inoltre concordano che un'adeguata valorizzazione di tutte le professionalità esistenti all'interno dell'Ente deve accompagnare le operazioni di innovazione e trasformazione in corso, e rappresentare un elemento qualificante per riassetto futuri. In particolare in relazione ai trasferimenti di funzioni. In questo quadro, le operazioni di riorganizzazione dell'ente debbono contestualmente comportare adeguati processi di selezione verticale del personale, paralleli alla identificazione delle responsabilità e a quanto previsto dalla dotazione organica.
  5. Si rinvia per la disciplina specifica dell'istituto ad apposito Regolamento.

#### **Art. 37**

##### **Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale**

1. L'amministrazione si avvale del sistema della incentivazione della produttività per supportare processi di riorganizzazione, consolidamento e miglioramento dei servizi, delle attività e delle prestazioni erogate dall'ente.
2. In tal senso, gli obiettivi correlati alla incentivazione della produttività sono parte integrante del sistema di programmazione e pianificazione dell'Ente e sono declinati nell'ambito del documento di pianificazione esecutiva (PEG) quali obiettivi di struttura.
3. Nell'ambito dell'attività di pianificazione dell'Ente, l'Amministrazione può individuare sussistendo le risorse finanziarie, previa contrattazione con le Organizzazioni Sindacali, progetti-obiettivo da finanziare con risorse previste da specifiche disposizioni di legge, sarà, altresì, possibile sviluppare progetti di produttività su obiettivi determinati finalizzati.

#### **Art. 38**

##### **La performance organizzativa**

5. Nell'ambito delle attività di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente, nel rispetto del vigente sistema delle performance dell'ente, delle specificità delle diverse aree funzionali, per ogni esercizio di riferimento, trovano definizione gli obiettivi gestionali di pertinenza delle diverse articolazioni organizzative, ivi compresi quelli aventi natura trasversale, in quanto coinvolgono più strutture ovvero l'intero Ente.
6. Al conseguimento di detti obiettivi concorre, di norma, la generalità dei dipendenti. Tutti gli obiettivi sono corredati da uno o più indicatori, utili al monitoraggio degli andamenti durante l'esercizio ed alla valutazione dei risultati a consuntivo.
7. I criteri generali dei sistemi di valutazione della performance sono materia di confronto sindacale anche alla luce della Circolare della Presidenza del Consiglio - Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio per la Valutazione della Performance prot. DFP-0079054-P-18/12/2019, inviata a tutte le Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del D.to L.vo n. 165/2001 che prescrive il tempestivo aggiornamento dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance alle novità introdotte con il D.to L.vo n. 74/2017, allegando un'ulteriore Circolare la quale rammentava che ai sensi dell'art. 7 comma 1 del D.to L.vo 150/2000 le amministrazioni pubbliche “adottano e aggiornano, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.”

8. Gli Uffici ed i Servizi, a tal fine, si avvalgono del sistema degli indicatori già monitorati nell'ambito del PEG, salvo che non ricorra l'esigenza di individuarne ulteriori, purché certi e monitorabili.
9. Al fine di facilitare il conseguimento dei risultati ed accrescere la motivazione dei dipendenti, i/EQ/responsabili dei settori dovranno provvedere all'immediato coinvolgimento del personale, in quanto gli obiettivi devono essere conosciuti appieno dai destinatari, nonché accompagnati da appositi indirizzi gestionali.
10. La produttività organizzativa o di struttura è correlata ad un sistema di incentivazione che assorbe il 30% delle risorse complessivamente destinate alla produttività mentre il restante 70% delle risorse è rivolto al riconoscimento della performance individuale di cui al successivo articolo.

#### **Art. 39**

##### **La performance individuale**

1. Ai fini dell'attribuzione della quota di incentivo collegata alla performance individuale, l'Ente si avvale di un sistema di valutazione idoneo a rilevare la qualità del contributo personale dimostrato ed i comportamenti professionali e organizzativi posti in essere per cui si rinvia al vigente Sistema di valutazione della performance.

#### **Art. 40**

##### **Differenziazione della performance individuale**

1. L'Organismo indipendente di valutazione, sulla base del sistema di valutazione e degli articoli del presente contratto, valuterà la performance individuale del personale dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro 30 giorni dall'approvazione del PDO dell'anno in cui viene effettuata la valutazione.
2. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, per un numero massimo del 20% secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, può essere attribuita una maggiorazione del premio individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
3. I principi fondamentali che presiedono il Sistema integrato di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale sono informati ai seguenti criteri generali:
  - a) I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) Le risorse sono distribuite secondo logiche meritocratiche – il compenso non è erogato a valutazioni inferiori a 42/70 esimi della performance individuale fatte salve modifiche del Sistema di valutazione della performance;
  - c) L'attribuzione al personale del compenso premiante (incentivante la produttività) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili;
  - d) Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premianti per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
4. Il premio incentivante riguardante la performance viene ripartito secondo la metodologia nel tempo vigente presso l'Ente per l'attribuzione ai dipendenti delle premialità collegate alla performance (Sistema valutazione della performance vigente ad oggi approvato con DGM n. 97 11/08/2023), come integrata dal presente contratto decentrato.
5. Modalità di determinazione del budget di Settore destinato alla produttività del personale non assegnatario di incarichi di E.Q.. Annualmente le risorse destinate alla performance sono

individuare con le Organizzazioni sindacali in sede di ripartizione del Fondo risorse decentrate. Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla performance si fa riferimento al vigente sistema di valutazione della performance.

6. Le risorse destinate a compensare la *performance* di cui ai precedenti comma sono assegnate a ciascun Settore secondo i seguenti criteri:
  - a. il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione degli incaricati di E.Q., suddiviso per Area;
  - b. il numero dei dipendenti appartenenti a ciascuna Area è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Area di inquadramento	Peso posizione
Operatori ed Operatori esperti	640
Istruttori	700
Funzionari ed EQ	760

I risultati ottenuti per ogni area sono sommati.

- c. le risorse complessivamente destinate alla *performance* individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- d. tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni Settore, ottenendo in tal modo il budget di risorse assegnato a ciascun Settore.

Il premio pari ad una maggiorazione del 30% del valore medio pro capite del personale valutato positivamente calcolato sul premio teorico individuale verrà assegnato solo al personale che consegue il punteggio da 65 a 70 (da ripartire tra un numero massimo di dipendenti pari al 20% di personale per categoria del Settore).

Il premio verrà erogato a valere sulle economie derivanti dalla valutazione della performance individuale nonché dalle economie della performance organizzativa e di Ente, in ipotesi di incapienza delle economie al fine di garantire il minimo del 30% del valore medio pro capite del personale valutato positivamente. Nel caso in cui le risorse non consentissero di erogare tale maggiorazione nella misura del 30%, si provvederà comunque nella misura massima consentita dalla disponibilità di risorse.

7. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio escluse quelle per ferie per più di 60 giorni, ecc.), il premio teorico individuale del dipendente interessato verrà opportunamente proporzionato alla presenza in servizio.
8. Si applicano le riduzioni previste all'art. 27.
9. In allegato si riporta un esempio concreto di determinazione dei premi di performance.

#### **Art. 41**

##### **Contraddittorio sulla valutazione**

1. Qualora si verificano fatti e/o comportamenti tali da prefigurare una valutazione insufficiente del dipendente, l'EQ/Responsabile del Settore valutatore è tenuto a contestare formalmente agli interessati tali fatti e/o comportamenti, entro dieci giorni dal loro accertamento, per consentire eventuali correttivi e/o controdeduzioni.
2. In casi di comprovata gravità, come in caso di sospensione disciplinare superiore a trenta giorni o di sospensione per rinvio a giudizio, l'EQ/Responsabile del Settore valutatore, con provvedimento motivato, sospende o revoca l'erogazione dell'incentivo di produttività a decorrere dalla data della sospensione.
3. Il personale, entro dieci giorni dalla conoscenza della propria valutazione, può richiedere il riesame della stessa al Dirigente/EQ/Responsabile del Settore valutatore, con facoltà di farsi assistere da persona di sua fiducia legale/consulente o rappresentante dell'Organizzazione Sindacale a cui aderisce o conferisce mandato. In caso di esito negativo del contraddittorio,

entro i successivi dieci giorni può presentare una seconda istanza di riesame all'Organismo di Valutazione, le cui valutazioni saranno considerate definitive.

## **TITOLO VII**

### **Sezione per la Polizia Locale**

#### **Art. 42 (art 98 CCNL 16.11.2022)**

##### **Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada**

1. Le parti concordano sulla necessità di favorire la piena attuazione di quanto disposto dagli artt. 142 e 208 del D.to L.vo n. 285 del 1992 e successive modificazioni e integrazioni al fine di prevedere:
  - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
  - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina di quanto previsto nel vigente CCNL delle Funzioni Locali;
  - c) l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Le parti prendono atto che come previsto da Corte Conti Autonomie 5/2019 i proventi del Codice della strada sono soggetti al limite di finanza pubblica ex art. 23 Dlgs 75/2017 ad eccezione della quota eccedente le riscossioni dell'esercizio precedente per la parte eventualmente confluita in aumento del Fondo risorse decentrate.

#### **Art. 43 (art 100 CCNL 16.11.2022)**

##### **Indennità per servizio esterno**

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi ed i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambiente esterno. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
  - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
3. Tale indennità spetta a tutto il personale della polizia locale previa verifica delle giornate di presenza in servizio, salvo diversa comunicazione/attestazione del Comandante/Responsabile della Polizia relativamente all'effettivo svolgimento del servizio da effettuarsi entro il giorno 5 di ciascun mese relativamente al mese precedente.

#### **Art. 44 (art. 97 CCNL 16.11.2022)**

##### **Indennità di funzione**

1. Per il personale inquadrato nelle Aree Istruttori e Funzionari, che non risulti incaricato di EQ, è determinata un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo la catena gerarchica prevista nell'ordinamento dell'ente.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali,

- istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000,00 annui lordi elevabile fino a € 4.000,00 annui lordi per i Funzionari, da corrispondere per dodici mensilità.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
    - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 co. 5 del CCNL 16.11.2022;
    - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
    - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 (indennità servizio esterno);
    - d) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
    - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (indennità specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
    - f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
  4. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata il mese successivo a quello dell'effettiva prestazione lavorativa. Tali indennità, dovendo essere attribuite rispetto al grado rivestito dovranno avere importi che non possono superare per il grado inferiore quello del grado superiore. In caso di attivazione di appositi progetti derivanti dai proventi di cui agli artt. 142 e 208 CdS sarà possibile prevedere il pagamento di tale indennità, previa redazione di apposito progetto.
  5. Si rinvia alla disciplina introdotta per le specifiche responsabilità con riferimento ai criteri.

#### **Art. 45**

#### **Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato**

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32 del vigente CCNL 16.11.2022;
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art. 38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

### **TITOLO VIII**

#### **Disposizioni finali**

#### **Art. 46**

#### **Mobilità interna del personale**

1. L'istituto della mobilità interna consente all'ente di impiegare il personale dipendente in modo flessibile, contemperando l'esigenza di garantire un'organizzazione del lavoro efficace, efficiente, economica e funzionale al buon andamento dei servizi, collocando le persone nell'organizzazione del lavoro in modo da:
  - valorizzarne l'esperienza, le competenze e le potenzialità;
  - favorirne la crescita professionale;
  - garantire il buon andamento dell'amministrazione e il regolare funzionamento dei servizi.
2. A tal fine, i dirigenti/responsabili del servizio provvedono alla efficiente allocazione delle risorse assegnate, uniformandosi ai principi della presente disciplina, prevedendo in caso di mobilità interna del personale specifici atti amministrativi motivati e conseguenti ordini di servizio nei quali sono specificati compiti ed eventuali responsabilità da svolgere da parte del dipendente. Tali ordini di servizio sono redatti anche in caso di assunzione e di primo incarico dei dipendenti.
3. L'istituto della mobilità interna è applicato conciliando nella misura più ampia possibile le esigenze di interesse pubblico dell'Amministrazione, comunque prioritarie, con le esigenze dei dipendenti, contribuendo così a favorire la tendenza al continuo miglioramento della produttività generale, dell'efficacia ed efficienza dei servizi resi alla cittadinanza, dei processi di qualificazione del personale dipendente e del benessere organizzativo. Tale istituto può costituire una valida soluzione al rientro lavorativo del dipendente da congedi di maternità o aspettative, ovvero, una possibile alternativa alle richieste di part-time. Le relative procedure sono informate a principi di trasparenza e di celerità e sono orientate al simultaneo perseguimento degli obiettivi precisati nei precedenti commi.
4. La mobilità interna è attuata d'ufficio, per motivate esigenze di servizio, ovvero volontariamente su richiesta del dipendente.
5. Si rinvia ad apposito regolamento comunale nel tempo vigente. Il regolamento vigente alla data odierna è stato approvato con DGC n. 62 del 02/07/2021.

#### **Art. 47**

##### **Convocazione da parte dell'autorità giudiziaria**

1. In relazione agli articoli 133 e 198 del c.p.p. e 255 del c.p.c. ogni qualvolta il lavoratore sia convocato per rendere testimonianza o informazioni in procedimenti penali, civili e amministrativi in qualità di dipendente, o per altra amministrazione a seguito di precedente mobilità, lo stesso sarà considerato in servizio.
2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta alla convocazione in qualità di parte in giudizio come privato, il dipendente può fare ricorso all'istituto dei permessi brevi soggetti a recupero, alle ferie ovvero ai permessi personali.
3. Il dipendente che renda la testimonianza o le informazioni in un procedimento penale, civile e amministrativo nell'interesse della propria Amministrazione o di altra Amministrazione pubblica nella quale abbia svolto precedentemente la propria attività lavorativa, dovrà presentarsi direttamente presso l'autorità giudiziaria e sarà considerato in servizio a tutti gli effetti con la liquidazione di tutte le indennità previste e l'erogazione del buono pasto se ricorrono le modalità di erogazione previste dal presente contratto.
4. Inoltre, in caso di protrazione del procedimento penale, civile e amministrativo per conto dell'Amministrazione, oltre l'orario di fine della giornata lavorativa, al dipendente sarà erogato lo straordinario a pagamento oppure a recupero in caso di richiesta dello stesso dipendente. Farà fede la documentazione rilasciata dall'autorità giudiziaria.

#### **Art. 48**

##### **Incentivi per funzioni tecniche**

1. Prima della costituzione del fondo del salario accessorio annuale, l'amministrazione effettuerà un'attenta ricognizione presso i propri uffici, per individuare le somme accantonate per gli incentivi delle funzioni tecniche, per inserirle nell'apposita voce prevista nella costituzione del fondo stesso, previa informativa preventiva alle rappresentanze sindacali.

2. Si fa rinvio al regolamento comunale nel tempo vigente, compatibilmente con quanto previsto nel nuovo CCNL e nel nuovo codice degli appalti.

#### **Art. 49**

##### **Welfare integrativo**

1. Le parti danno atto che non sono stanziati dall'Ente alla data della stipula del presente contratto risorse per finalità assistenziali nell'ambito degli strumenti a carattere mutualistico e pertanto si rimanda ad un successivo accordo per la definizione dei criteri generali per l'attuazione del piano di welfare integrativo qualora si rendessero disponibili risorse ad esso dedicate. (ARAN CFL 29).
2. Le parti autorizzano l'Ente alla sottoscrizione di offerte promozionali (a costo zero per il bilancio comunale) presso Grandi esercizi commerciali (da selezionare mediante avviso pubblico) che offrono promozioni / convenzioni contenenti sconti per il personale delle Pubbliche Amministrazioni.

#### **Art. 50**

##### **Previdenza Complementare**

1. Le parti concordano sulla necessità di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, fornendo adeguate informazioni al personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio. Si rinvia a quanto previsto da Corte dei Conti sezione Autonomie 22/2015/QMIG che ha escluso dai limiti posti alla spesa complessiva del personale ed al trattamento accessorio le risorse provenienti dall'attuazione del Codice della strada ma destinate all'attuazione di forme di previdenza integrativa).

#### **Art. 51**

##### **Lavoro agile e lavoro da remoto**

1. Il lavoro agile ed il lavoro da remoto rientrano tra le politiche prioritarie dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. Si rinvia al regolamento comunale nel tempo vigente in materia.

#### **Art. 52**

##### **Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alla normativa ed alle disposizioni dei Contratti Collettivi Quadro e Nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1, del presente contratto, se non in contrasto con la normativa ed alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
3. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno in fase di contrattazione ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

#### **LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

---

**LA RSU**

---

**I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS. TERRITORIALI FIRMATARIE DEL CCNL  
DELLE FUNZIONI LOCALI:**

---

**ALLEGATO  
ESEMPIO DI DETERMINAZIONE DEL PREMIO PERFORMANCE PERSONALE NON  
INCARICATO DI E.Q.**